

контролю за ходом реалізації проекту ДПП у ЖКГ; K_4 – оцінка ризиків ДПП у ЖКГ і структурних змін, які внесені до проекту. Підсумкова оцінка результату реалізації проекту ДПП включає усі вагові характеристики (В) критеріїв (К). Загальний рейтинг проекту ДПП (Р) розраховується на основі результуючих оцінок за усіма критеріями і враховує їх вагові коефіцієнти за формулою (1):

$$P = K_1 \times B_1 + K_2 \times B_2 + K_3 \times B_3 + K_4 \times B_4, \quad (1)$$

де B_1, B_2, B_3, B_4 – вагові коефіцієнти критеріїв.

Пропонована методика експертної оцінки проектів ДПП у ЖКГ дозволяє оцінити дійсну ефективність державно-приватного партнерства в управлінні сталим розвитком ЖКГ регіону, визначити результативність здійснених заходів у рамках ДПП.

Література

1. Пакуліна А. А. Державно-приватне партнерство як фактор ефективного розвитку соціального комплексу регіону/ А. А. Пакуліна, Г. С. Пакуліна // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2014. – Вип. 47. – С. 159–162.

РОЛЬ СОЦІАЛЬНИХ ІНВЕСТИЦІЙ У ФОРМУВАННІ КОНКУРЕНТНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Н. В. КРАВЧЕНКО, канд. екон. наук, доц.,
доц. кафедри економіки, організації та управління підприємствами
ДВНЗ «Криворізький національний університет», м. Кривий Ріг

Пошук джерел конкурентоспроможності все частіше базуються на індивідуальності розвитку кожної господарської одиниці, що обумовлюється особливим набором її ресурсів, здатності створювати нові види ресурсів та здійснювати безперервний пошук їх комбінацій. Завдання пошуку і використання таких ресурсів нашли відображення у розвитку ресурсної теорії, яка найбільш успішно поєднала матеріальні ресурси підприємства і нематеріальні активи, ефект від ідентифікації і ефективного використання яких сприяли підвищенню конкурентоспроможності. Головна ідея ресурсної концепції полягає в тому, що притаманна фірмам неоднорідність може бути стійкою завдяки наявності у них унікальних ресурсів та організаційних

здібностей, які водночас є джерелом економічних рент та визначають, у зв'язку з цим, конкурентні переваги конкретних фірм.

Розвиток ресурсної концепції на теперішній час відбувається у двох напрямках: по-перше, все більшого поширення завойовує концепція "динамічних здібностей" підприємства, які являють собою його потенціал до розпізнання, освоєння та використання нових ринкових можливостей шляхом перманентних змін; по-друге, визнання знання як цінного ресурсу компанії. Чим краще підприємство кодифікує знання своїх співробітників і забезпечує їх трансфер всередині компанії, тим більше переваг в ефективності діяльності воно має, а значить, і вищою є його ринкова вартість.

Аналіз наукових публікацій на тему ресурсної теорії дає можливість зробити висновок, що специфічними, унікальними ресурсами підприємства є здібності і компетенції, носіями яких індивідуально чи колективно є працівники. Питання постає в тому, яким чином підприємство може сформувати і розвинути необхідні у динамічних умовах розвитку економіки унікальні ресурси, які пов'язані із соціальним середовищем розвитку підприємства. Ключем для вирішення цього питання є соціальні інвестиції.

За змістом і характером прояву соціальне інвестування – складна категорія, яка базується на інтеграції соціальних та економічних мотивів поведінки суб'єктів, їх цільових установок, інструментів, які використовуються інвесторами та учасниками інвестиційної діяльності тощо. Узагальнивши результати дослідження вітчизняних та закордонних вчених у сфері соціального інвестування, зроблено висновок про можливість трактування соціальних інвестицій підприємства як вкладення фінансових, майнових і немайнових активів у соціальне оточення підприємства (внутрішнє і зовнішнє) з метою отримання соціальних та економічних ефектів або їх комбінації для забезпечення довгострокових конкурентних переваг.

Соціальні інвестиції є джерелом формування компетенції, які відрізняють певне підприємство від інших, проявляються в унікальних рисах його продукції і які є необхідною складовою у формуванні і розвитку людського і соціального капіталів. Останнє твердження пов'язане з тим, що компетенції є інтегрованою моделлю трудової поведінки працівників і включають знання, навички, мотиви та цінності, необхідні для досягнення цілей організації. Особливу цінність мають так звані корпоративні

компетенції персоналу, які охоплюють не тільки професійно-технологічні (унікальні знання, навички, уміння, прийоми, методи, технології роботи), а й соціальні аспекти (цінності, міжособистісні зв'язки, довіра, відданість організації).

Для того, щоб визначити конкретні результати від реалізації соціального інвестування, треба знати механізм його впливу на ефективність функціонування підприємства. З нашої точки зору, зазначене може бути представлене у вигляді ланцюжка взаємодій: інвестиції у розвиток людського і соціального капіталів → результати реалізації соціального інвестування → можливість появи позитивних факторів для розвитку підприємства → оцінка соціальних інвестицій.

Як відомо, першочерговими інвестиціями у формування людського капіталу є вкладення в освіту, підвищення кваліфікації і професійний розвиток. Так, витрати на професійне навчання персоналу в США перевищують 100 млрд. дол. і розглядаються як складова довгострокової економічної і конкурентної стратегії. Для українських підприємств характерна недооцінка інвестицій у професійний розвиток персоналу. За даними Державної служби статистики у 2014 р. витрати на професійне навчання варіювали від 0,05% (2 грн., кількість: 10 - 49 штатних працівників) до 0,15% (10 грн., кількість: 1000 і більше працівників) в загальній сумі витрат підприємства на одного штатного працівника [1].

У цьому контексті слід звернути увагу на досвід тих країн (Франція, Чилі), в яких державою запроваджено обов'язкові схеми професійного навчання персоналу підприємствами або роботодавцям надаються суттєві економічні стимули для навчання своїх працівників.

Своєрідним ресурсом, який дозволяє завдяки соціальним зв'язкам одержувати певні переваги і нові можливості є соціальний капітал. Фундаментальними засадами його формування є взаємообумовленість і взаємопов'язаність трьох складових: довіра; ціннісні орієнтири, норми та переконання; ефективні соціальні мережі. Ці індикатори соціального капіталу в організації суттєво впливають на розвиток і використання людського капіталу і, в кінцевому підсумку, на економічні показники використання матеріальних ресурсів.

Соціальні інвестиції виступають каталізатором підвищення ефективності діяльності організації, а тому актуалізується питання соціалізації інвестиційних проектів.

Література

1. Витрати на робочу силу за 2014 рік: Статистичний бюлетень / Державна служба статистики України. – Київ: Техніка, 2015. – 65 с.

ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЯ ЯК СТРАТЕГІЧНИЙ НАПРЯМОК РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

І. А. ОСТРОВСЬКИЙ, канд. екон. наук, доц. кафедри економічної теорії
А. С. ГАРМАШ, студ.

*Харківський національний університет міського господарства
імені О. М. Бекетова, м. Харків*

У процесі визначення стратегічних пріоритетів регіонального розвитку необхідно дотримуватись базових умов, що формують дієдатне інституційне підґрунтя розвитку цивілізованої демократичної держави.

1. Узгодження інтересів – сприяння узгодженню інтересів держави, регіону, місцевої громади в процесі реалізації державної регіональної політики, розробки регіональних стратегій, стимулювання комплексного розвитку територій;

2. Децентралізація повноважень – забезпечення децентралізації державного управління регіональним розвитком у відповідності з принципами субсидіарності, підвищення управлінської та фінансової дієдатності територіальних громад;

3. Ефективне господарювання на місцевому, регіональному рівні (у т.ч. ефективне використання ресурсів) – врахування інституційних особливостей, унікального ресурсного потенціалу територій, сприяння збереженню та примноженню культурно-історичної, етнічної, природно-ресурсної спадщини регіону в процесі стратегічного планування і визначення стратегічних пріоритетів та цілей регіонального розвитку;

4. Конкурентоспроможність – сприяння формуванню конкурентоспроможних регіональних соціально-економічних комплексів, у т.ч. шляхом налагодження міжсекторальної взаємодії, вертикальної та горизонтальної кооперації, формування регіональних, міжрегіональних кластерних об'єднань (у т.ч. на засадах державно-приватного партнерства);

5. Консолідація зусиль – сприяння оптимізації розміщення